



PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASA PANDEMI COVID- 19 PERUSAHAAN TERANCAM DAPAT DIPAILITKAN

Syafrida, Safrizal, Reni Suryani

Dosen Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa

Safrizal.arifin13@yahoo.com

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has a negative impact on the weakening of the economy of the people and the State. Many companies affected by Covid-19 have been forced to lay off their employees and terminate employment. The problem is whether a company is allowed to terminate its employment on the basis of Covid-19 and whether the company can be bankrupt because it is unable to carry out its obligations to its workers. The research method used is librarian research using secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. This research is normative juridical and the type of research is qualitative. In conclusion, companies can terminate employment during Covid-19 on the basis of Overmacht, if the company can prove that due to the Covid-19 pandemic it is no longer able to carry out its obligations to workers / laborers. Companies that are unable to fulfill their obligations to their employees can be declared bankrupt and the confiscated company assets are then sold, auctioned off to pay for the rights of the workers who are prioritized for payment.

Keywords: layoffs, bankruptcy, Overmacht

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 membawa dampak buruk melemahnya ekonomi masyarakat dan Negara. Banyak perusahaan yang terdampak Covid-19 terpaksa harus merumahkan karyawannya dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Permasalahan apakah perusahaan diboleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 dan apakah perusahaan dapat dipailitkan karena tidak mampu melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Penelitian bersifat yuridis normatif dan jenis penelitian adalah kualitatif. Kesimpulan, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama Covid-19 dengan alasan Overmacht, jika perusahaan dapat membuktikan akibat pandemi Covid-19 tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/ buruh. Perusahaan yang tidak mampu menunaikan kewajibannya terhadap pekerjanya dapat dinyatakan pailit dan aset perusahaan yang disita selanjutnya dijual, dilelang untuk pembayaran hak-hak dari perkerja yang diprioritas untuk dilakukan pembayarannya.

Kata Kunci : PHK, Pailit, Overmacht

PENDAHULUAN

Wabah Covid-19 bermula dari Wuhan salah satu wilayah di Cina yang kemudian menyebar kepada banyak Negara di dunia termasuk Indonesia. Wabah Covid-19 yang melanda banyak Negara di dunia tersebut termasuk masalah global yang membawa dampak negative memburuknya ekonomi masyarakat, bangsa yang mengalami penurunan secara dratis. Wabah Covid -19 yang melanda dunia dari bulan Maret 2020 hingga saat ini termasuk Indonesia telah membawa dampak negatif pada banyak setor kehidupan masyarakat, antara lain sektor ekonomi, sektor pariwisata . sektor transportasi mengalami penurunan secara dratis.

Wabah Covid-19 telah menyebabkan sektor ekonomi Negara dan masyarakat menjadi terpuruk. Masyarakat yang paling terdampak wabah Covid -19 adalah masyarakat yang bekerja pada sektor informal seperti, ojek online, sopir angkot dan sopir taksi, pedagang kuliner, pedagang kaki lima dan pedagang UMKM. Penghasilan mereka turun secara dratis.

Selain itu adalah masyarakat yang bekerja pada sektor industri sebagai pekerja atau buruh pada suatu perusahaan industri. Penurunan omset perusahaan yang disebabkan melemahkan daya beli masyarakat yang disebabkan Covid -19 berdampak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar dan menerapkan *physical distancing* menyebabkan dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19 menyebabkan perusahaan harus merumahkan beberapa tenaga kerja dan bahkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena tidak mampu lagi untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Walau dalam kondisi apapun perusahaan hendaknya harus tunduk dan patuh kepada aturan atau normative yang berlaku dimana suatu proses usaha dimana implementasinya menitik beratkan pada prinsip keadilan (Abdul Azis, et all, 2019: 60).

Akibat wabah Covid-19 banyak perusahaan yang melakukan pemutusan

hubungan kerja secara sepihak. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan secara sepihak, bila pekerja/buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan (Abdussalam: 2009: 109). Namun kenyataan masa Pandemi Covid 19 telah banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak mampu lagi untuk memenuhi hak – hak dari pekerja perkerja/ buruh.

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terjadilah wanprestasi dari perjanjian kerja yang disebabkan perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Dengan terjadinya wanprestasi dari perjanjian kerja karena Covid-19 menimbulkan kewajiban bagi perusahaan terhadap pekerja /buruh. Kewajiban dari majikan merupakan hutang yang harus dibayar oleh majikan kepada pekerja / buruh yang menepatkan posisi perusahaan sebagai debitur atau sebagai pihak yang harus melaksanakan prestasi, sedangkan posisi pekerja/buruh adalah sebagai kreditur sebagai pihak yang berhak atas prestasi.

Dengan adanya wabah Covid-19 tidak tertutup kemungkinan perusahaan dapat dipailitkan yang disebabkan perusahaan tidak mampu untuk membayar utangnya yang telah jatuh tempo. Berdasarkan Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang selanjutnya disingkat dengan UUKPKPU, perusahaan dapat dipailitkan apabila perusahaan mempunyai dua orang kreditur dan pada saat jatuh tempo pembayaran satupun debitur tidak mampu untuk membayar utangnya yang telah jatuh tempo.

Wabah Covid -19 yang melanda dunia sejak awal bulan Maret dan masih tetap berlangsung hingga sampai dan tidak dapat ditentukan dengan pasti akan kapan berakhirnya. Pandemi Covid-19 merupakan masalah global yang tidak dapat diprediksi pada akan terjadi yang membawa banyak dampak negatif pada banyak sektor kehidupan masyarakat.

Salah satu sektor yang paling terpuruknya akibat pandemic Covid-19 adalah terpuruknya sektor ekonomi masyarakat dan Negara. Perusahaan sebagai penggerak roda ekonomi masyarakat yang tidak mampu lagi melakukan proses produksi menyebabkan perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang tidak mampu lagi melakukan proses produksi, sehingga perusahaan kehilangan penghasilannya menurun secara drastis menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi untuk membayar kreditnya kepada bank sehingga terjadilah kredit macet. Kondisi perusahaan yang tidak mampu untuk membayar utangnya kepada bank dan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja/ buruh berdampak perusahaan terancam dapat dipailitkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah Penelitian Kepustakaan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tertier. Bahan hukum primer berupa peraturan peraturan perundang-undangan yang berkaitan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2007 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang serta KUHPerdata.

Sedangkan bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku, pendapat pakar berkaitan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perjanjian dan Hukum Kepailitan. Bahan Hukum Tertier berupa kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan tersebut berupa data sekunder dianalisis secara sistematik ilmiah untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian bersifat yuridis normatif dan jenis penelitian kualitatif.

PERMASALAHAN

Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal terjadinya pemutusan

hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak hak yang seharusnya diterima. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak mampu untuk membayar kewajibannya terhadap tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Covid-19 merupakan virus yang berawal dari Wuhan salah wilayah di negara Cina. Penyebaran sangat cepat sekali dan merupakan virus yang mematikan yang telah banyak menelan korban jiwa baik tenaga medis maupun anggota masyarakat sebagai rakyat biasa, pejabat Negara dan kepala Negara pun tidak luput menjadi korban Covid-19. Wabah Covid-19 merupakan masalah global telah berjangkit di banyak Negara termasuk negara- Negara besar di dunia , seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, Rusia. Virus Covid -19 pada awalnya bermula dari Negara Wuhan salah satu wilayah di Negara Cina yang selanjutnya melintas dengan cepat ke beberapa Negara di dunia termasuk Negara Indonesia. Berbagai cara dilakukan oleh negara negara di dunia termasuk negara Indonesia dalam rangka mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Untuk mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19 Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa regulasi antara lain Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan. Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perpu Nomo 1 Tahun 2020 dengan pertimbangan bahwa: penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) sebagai pandemi menimbulkan banyak korban jiwa, kerugian material berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan

masyarakat. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan terjadi perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional, penurunan penerimaan negara dan peningkatan belanja negara dan pembiayaan, sehingga diperlukan berbagai upaya Pemerintah untuk melakukan penyelamatan kesehatan dan perekonomian nasional. serta pemulihan perekonomian termasuk untuk dunia usaha dan masyarakat yang terdampak (Tautan:<https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176087>: 5 April 2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 untuk mencegah penyebarannya. PSBB berlaku 14 hari dan dapat diperpanjang dalam masa 14 hari kedepan sejak ditemukannya kasus terakhir.

Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Percepatan Penanganan Covid-19 yang dikepalai oleh Badan Penanggulangan Bencana (BNPB) dan Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Cakupan PSBB yang terdapat pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, fasilitas umum, kecuali supermarket, minimarket, pasar, toko, tempat penjualan obat-obatan dan peralatan medis, serta kebutuhan pokok, kegiatan sosial dan budaya, pelarangan kerumunan orang, pertemuan politik, olahraga, hiburan, akademik, dan budaya, moda transportasi moda pengecualian transportasi penumpang umum atau pribadi dengan memperhatikan jumlah penumpang dan menjaga jarak antar penumpang, aspek pertahanan dan kemandirian kecuali, kegiatan pertahanan dan keamanan untuk menegakkan kedaulatan Negara, keutuhan wilayah, dan melindungi bangsa dari ancaman gangguan, serta mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat (<https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/05>)

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 11/POJK.03/2020

tentang Stimulus Perekonomian Nasional dikeluarkan sebagai kebijakan dampak penyebaran virus Corona. POJK dikeluarkan untuk mengurangi dampak terhadap kinerja dan kapasitas debitur yang diperkirakan akan menurun selama pandemi Covid -19 (Republika.co.id, diakses 4 April 2020). Stimulus Perekonomian Nasional diberikan kepada debitur mulai dari UMKM, industri, pekerja informal. Nasabah kredit bank dapat mengajukan keringanan kredit, perpanjangan jangka waktu cicilan kredit, pengurangan tunggakan pokok, tunggakan bunga, penambahan fasilitas kredit/ pembiayaan/ konversi kredit, kelonggaran waktu untuk membayar cicilan pokok atau bunga. Kebijakan yang tidak diberikan untuk menghapuskan kredit. Restrukturisasi kredit diberikan kepada debitur yang terdampak virus Covid-19 seperti ojek online, sopir angkot, nelayan dan, sektor UMKM.

Fatwa MUI Nomor 18 Tahun 2020 menyatakan pengurusan jenazah terutama memandikan dan mengapani harus dilakukan sesuai protokol medis yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dengan tetap memperhatikan syariat (Hukum Agama) (Ahmad Faiz Ibnu Sani, Tempo .com, Mei 2020). Sedangkan untuk sholat dan menguburkannya dilakukan sebagaimana biasa dengan tetap menjaga (pertugas dan pentakziah) agar tidak terpapar Covid -19.

Maklumat Kapolri Nomor Mak/2/III/2020 tentang Kepatuhan Terhadap Kebijakan Pemerintah dalam Penanganan Penyebaran Virus Corona. Isi Maklumat Kapolri tersebut antara lain tidak mengadakan kegiatan sosial kemasyarakatan yang menyebabkan berkumpulnya massa dalam jumlah banyak. Tetap tenang dan tidak panik serta lebih meningkatkan kewaspadaan di lingkungan masing-masing, mengikuti informasi dan himbauan pemerintah. Dalam keadaan mendesak dilaksanakan tetap menjaga jarak dan wajib mengikuti prosedur pemerintah. Tidak melakukan pembelian dan/atau menimbun kebutuhan bahan pokok dan kebutuhan masyarakat lainnya secara berlebihan. Tidak terpengaruh dan menyebarkan berita-berita dengan sumber tidak jelas

yang menimbulkan keresahan masyarakat (Hoax). Apabila ada informasi yang tidak jelas untuk menghubungi kepolisian setempat (Purwakata.com, April 2020).

Surat maklumat tersebut Nomor 02/MLM/1.0/H/2020 tentang Wabah virus Covid -19 dan surat bernomor 03/1.0/B/2020 tentang Penyelenggaraan sholat Ju'mat dan sholat Fardhu berjamaah saat Covid-19 melanda. Muhammadiyah mengambil beberapa keputusan berdasarkan nilai-nilai Islam pada Al Qur'an dan Hadis, kondisi darurat saat ini apabila sampai Ramadhan dan Syawal wabah Covid-19 tetap tidak mengalami penurunan, maka, Sholat Tarwih dan kegiatan Ramadhan lain, seperti ceramah Agama, tadarus berjamaah, iktikaf dan kegiatan lainnya berjamaah dilakukan dirumah. Puasa tetap dilakukan kecuali bagi orang yang sakit dan kondisi kekebalan tubuhnya tidak baik dapat mengantioksidannya sesuai syariat. Apabila Covid -19 sudah mereda sholat idul fitri dan rangkaianannya dapat dilaksanakan dengan tetap memperhatikan pertunjuk yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang (Purwakata.com: 3 April 2020).

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah dan memutus penyebaran mata rantai Covid-19 dengan menerbitkan regulasi sebagaimana yang disebutkan di atas. Namun kenyataan masih banyak masyarakat perilaku masyarakat yang kurang peduli dengan peraturan atau himbauan yang telah ditentukan pemerintah antara lain pelanggaran penerapan PSBB Percepatan pencegahan penyebaran Covid-19 yang ditentukan oleh pemerintah belum berhasil, karena sampai saat masih ditemukan penyebaran Covid-19 walaupun di beberapa wilayah sudah dinyatakan zona hijau karena angka penyebaran Covid-19 melandai, menurun sampai dibawah 1% dan bahkan tidak ada penambahan korban Covid-19.

Cara yang efektif dan ampuh memutus mata rantai penyebaran Covid-19 adalah agar setiap anggota masyarakat harus membiasakan diri untuk hidup sehat, menghindari diri keramaian, tetap dirumah saja dan jika memang perlu untuk keluar rumah agar mengikuti

protokol kesehatan seperti, menjaga jarak, menggunakan masker, memakai sarung tangan dan sering mencuci tangan.

Perilaku masyarakat yang tidak taat hukum dan tidak mendisiplinkan diri untuk taat dan patuh pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Masih banyak ditemukan masyarakat yang melakukan pelanggaran, antara tidak mengatur jarak ditempat keramaian, tidak menggunakan masker jika keluar rumah, penggunaan kendaraan pribadi dengan jumlah orang tidak melebihi 50% dari yang seharusnya. Budaya masyarakat kita yang tidak taat hukum tidak mendisiplinkan diri sangat berpengaruh terhadap usaha pencegahan dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Omset perusahaan mengalami penurunan secara drastis berdampak terhadap penghasilan yang juga mengalami penurunan secara drastis. Perusahaan terpaksa merumahkan sebagian karyawannya atau bekerja dari rumah bahkan perusahaan dengan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja, karena tidak mampu lagi untuk melakukan prestasinya terhadap tenaga kerjanya. Salah ritel di wilayah Depok langsung melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja secara permanen karena tidak mampu bertahan akibat pandemi Covid-19.

Berbagai cara dan upaya dilakukan oleh berbagai Negara di dunia termasuk di Indonesia dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa regulasi untuk mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Namun regulasi tersebut dalam kenyataannya masih banyak masyarakat yang melakukan pelanggaran, sehingga pandemi Covid-19 sampai saat ini masih angka penyebaran tetap bertambah, walaupun untuk beberapa wilayah di Indonesia korban Covid-19 melandai dan cenderung menurun dan tidak ada tabahan korban baru.

Selain menerapkan hidup sehat agar setiap anggota masyarakat untuk selalu mengikuti protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah antara lain, menghindari keramaian, tetap dirumah saja dan jika memang perlu

harus keluar rumah agar untuk selalu mengikuti protocol kesehatan selalu menjaga jarak, menggunakan masker, memakai sarung tangan, sering mencuci tangan dan jika menggunakan kendaraan pribadi untuk mengatur jumlah penumpang tidak melebihi 50% dari yang seharusnya jumlah penumpang.

Perilaku masyarakat yang tidak taat hukum dan tidak mendisiplinkan diri, jika sedang berada diluar rumah dan tidak mengikuti pada peraturan dan imbauan yang dibuat oleh pemerintah masih banyak ditemukan pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum yang dilakukan oleh masyarakat antara lain tidak mengatur jarak ditempat keramaian, tidak menggunakan masker jika keluar rumah, penggunaan kendaraan pribadi dengan jumlah orang tidak mengikuti aturan yaitu 50% dari jumlah penumpang yang seharusnya. Budaya masyarakat kita yang tidak taat hukum tidak mendipsilinkan sangat berpengaruh terhadap penyebaran Covid-19.

Masalah Covid-19 adalah masalah bersama yang harus ditanggulangi secara bersama-sama. Dampak wabah Covid-19 yang pada sektor ekonomi masyarakat dan Negara sangat dirasakan sekali dampaknya, menimbulkan masalah sosial baru larangan untuk mengadakan kegiatan yang mengundang banyak orang, angka pengangguran yang meningkat akibat banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, karena tidak mampu bertahan menjalankan usahanya ditengah pandemic Covid-19. Masalah sosial baru muncul, meningkatnya angka pengangguran akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, munculnya warga miskin baru akibat Covid-19.

Perjanjian kerja sama dengan perjanjian pada umumnya harus memenuhi syarat sah perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara, Syarat sah perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Kecakapan dan kesepakatan merupakan syarat subjektif artinya pihak yang mengadakan perjanjian harus cakap hukum dan kesepakatan tidak boleh ada unsur paksaan dalam membuat suatu perjanjian . Apabila syarat subjektif

tidak dipenuhi dalam membuat suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Sedangkan unsur “hal tertentu” dan “suatu causa yang halal” adalah merupakan syarat objektif dari sarat sahnya suatu perjanjian. “Hal tertentu” maksudnya bahwa objek yang diperjanjikan harus jelas dapat ditentukan. Objek perjanjian yang tidak jelas atau barang belum ada atau baru akan ada adalah batal demi hukum atau batal dengan sendirinya. Batal demi hukum atau batal dengan sendirinya untuk membatalkan perjanjian tersebut tidak diperlukan ada pihak yang membatalkannya tapi dengan sendirinya perjanjian tersebut sudah batal demi hukum.

Perjanjian yang telah memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara, maka perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya (Suharnoko: 2009:1). Suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif dari sarat sahnya suatu perjanjian.

Masa pandemi Covid-19 banyak perusahaan yang terkena dampak, sehingga perusahaan tidak mampu lagi memenuhi kewajiban terhadap pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Bagaimana kekuatan hukum berlakunya perjanjian kerja yang ada dengan terjadinya Wabah Covid-19. Pandemi Covid-19 menimbulkan dampak negatif kepada perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat lagi melakukan proses produksi secara normal atau menurunnya proses produksi menyebabkan omset perusahaan menurun secara dratis. Perusahaan tidak mampu lagi membayar gaji pekerja/ buruhnya dan memberikan hak-hak dari pekerja sebagaimana sudah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan melakukan pemutusan secara massal, besar, besaran menimbulkan masalah sosial baru menyebabkan bertambahnya angka pengangguran ditengah masyarakat. Pemutusan hubungan kerja secara secara sepihak, merumahkan pekerja/buruh,

mengurangi hak-hak karyawan yang seharusnya diterima, langka yang diambil oleh perusahaan sudah tidak sesuai lagi perjanjian kerja yang telah disepakati. Selama wabah Covid-19 telah banyak perusahaan tidak mampu melaksanakan prestasi terhadap perjanjian kerja, sehingga terjadilah wanprestasi akibat pandemi Covid-19. Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kecuali dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang. Apakah pandemi Covid-19 membolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan tidak mampu melakukan prestasinya, sehingga terjadi wanprestasi. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan mestinya hanya boleh bersifat sementara karena wabah Covid-19 juga sifatnya sementara. Perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya sementara selama wabah Covid-19. Namun bila kondisi kembali sudah normal, mestinya perusahaan memperkerjakan kembali tenaga kerjanya. Perusahaan tidak harus melakukan pemutusan kerja tapi bias merumahkan tenaga kerja yang sifatnya sementara atau mengurangi beberapa hak –dari dari pekerjaanya. Dalam menghadapi kondisi seperti ini perusahaan hendaknya tidak mengambil sikap sepihak tapi harus membicarakan dengan serikat pekerja, langkah-langkah yang harus diambil dan saling menguntungkan kepada kedua belah pihak (*win-win solution*).

Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja, bila pekerja/buruh melaksanakan dan mematuhi kewajibannya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja (HR Abdussalam: 2009: 109). Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan karena pengunduran diri atas kemauan sendiri dari pekerja, pekerja ditahan oleh pihak berwajib dan pekerja meninggal dan pekerja melakukan pelanggaran (Erica Gita Mogi, Les Administratum, Mar-Apr Vol .V/ No.2/ 2017). Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan

alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pandemi.

Masa pandemi Covid-19 menyebabkan perusahaan banyak perusahaan yang tidak mampu untuk melaksanakan kewajibannya, walaupun pekerja/buruh tidak melanggar perjanjian kerja, tapi karena alasan *Overmach* atau keadaan memaksa terjadinya Covid-19 tidak dapat diprediksi akan terjadi pada saat membuat perjanjian. Pemutusan hubungan kerja dibolehkan apabila dengan wabah Covid-19 perusahaan tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja kewajiban dari perusahaan tetap memberikan apa yang merupakan hak-hak dari pekerja, misalnya uang pesangon tetap diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Namun apabila perusahaan tidak mampu memberikan uang pesangon yang diatur dalam peraturan perundangan –undangan untuk menempuh cara penyelesaian secara mediasi atau perdamaian yang saling menguntungkan dengan mengadakan pertemuan dengan pihak pekerja/buruh. Dalam penyelesaian secara mediasi/ perdamaian pihak pekerja/ buruh dapat diwakili oleh serikat pekerja/ serikat buruh.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha diatur pada Pasal 158, Pasal 163-165. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan dapat dilakukan dengan beberapa alasan sebagai berikut: *pertama*, pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, *kedua*, terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan pekerjaan, *ketiga*, perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan pailit, pekerja/ buruh memasuki usia pensiun. Pekerja/ buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan pandemi Covid -19 dapat dikategorikan pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa *Overmacht/Force Majeur*. Keadaan memaksa (*Overmacht* atau *Force majeure*) adalah keadaan yang terjadi diluar kekuasaannya siberhutang dan keadaan tersebut tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian dibuat, siberhutang tidak memikul resiko, jika dapat membuktikannya adanya keadaan memaksa . (Subekti:1995:123).

Pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan tidak mampu melaksanakan prestasinya, sehingga perjanjian kerja yang telah dibuat menyebabkan perusahaan melakukan wanprestasi. Wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha/ majikan tidak dapat diduga pada saat membuat perjanjian akan terjadi wabah Covid-19. Terjadinya wanprestasi karena alasan Covid-19 Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan Covid-19, perusahaan tetap menanggung resiko, karena wanprestasi yang disebabkan oleh Covid-19 termasuk Overmach yang sifat relatif. Overmacht yang sifatnya relatif, pihak yang melakukan wanprestasi dalam hal ini perusahaan tetap menanggung resiko akibat wanprstasi tersebut yaitu untuk memberikan uang pesangon kepada tenaga kerja/ buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus dapat membuktikan dengan pandemi Covid-19 omset perusahaan mengalami penurunan secara drastis, sehingga perusahaan tidak mampu lagi untuk melanjutkan proses produksi dan melaksanakan kewajiban untuk memenuhi apa yang merupakan hak-hak dari pekerja/ buruh. Apabila perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa perusahaan terdampak dengan adanya wabah Covid-19, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan dengan alasan Overmacht masa pandemi Covid-19 apakah dapat menggugurkan kewajiban majikan/ pengusaha terhadap hak-hak pekerja/buruh. Keadaan memaksa (*Overmacht*) ada yang bersifat relatif (sementara) dan ada yang bersifat mutlak (absolut) (Subekti: 2001: 58). Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/ pengusaha masa pandemi Covid-19 termasuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan overmach yang sifatnya relatif (sementara) bukan termasuk overmacht yang bersifat mutlak. Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 tidak membebaskan perusahaan untuk memberikan apa yang merupakan hak dari pekerja, antara lain uang pesangon.

Pandemi Covid-19 hanya bersifat sementara, perjanjian kerja tetap masih ada apabila pandemi Covid-19 telah berlalu, maka perjanjian kerja dapat dilanjutkan kembali. Sebaiknya masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya permanen, tapi melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya sementara sampai wabah Covid -19 dinyatakan telah melandai sampai titik nol tidak ada kasus baru lagi. Perusahaan agar lebih manusiawi dalam mengambil sikap seperti, untuk merumahkan sementara pekerja atau tetap bekerja dari rumah dengan mengurangi beberapa hak pekerja antara lain tidak memberikan uang transport, tidak memberikan bonus dan tidak memberikan uang lembur. Namun jika situasi telah kembali normal untuk mempekerjakan kembali tenaga kerjanya dengan memberikan semua hak-hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja .

Oleh sebab itu pengusaha/ majikan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan covid-19, terlebih dahulu hendaklah membicarakan dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati karena adanya Covid 19 membuat perjanjian kerja baru yang disesuaikan dengan kondisi Covid-19. Pengusaha/ majikan sebenarnya tidak harus melakukan pemutusan hubungan kerja karena pandemi Covid-19, karena

dalam Undang-Undang ketenagakerjaan juga diatur bahwa pengusaha/ majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang. Suatu kontrak tidak selalu berakhir karena alasan Pandemi Covid-19 dilihat dari kasus perkasus. Perusahaan yang melakukan PHK karena alasan Covid-19 dibolehkan karena terjadi penurunan kemampuan ekonomi dari perusahaan yang tidak mampu memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya (Aminah. Law Review Vol. 7.No.1 1970).

Masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak harus melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan dapat merumahkan pekerja/buruhnya untuk waktu sementara, atau mengurangi sebagian dari hak pekerja/buruh, misalnya karena pekerjaan dilakukan dirumah kepada pekerja tidak diberikan uang transport, tidak diberikan upah lembur, tidak memberikan bonus, uang akan tetap diberikan karena pekerja/buruh dalam bekerja membutuhkan makan dan minum atau uang transport diganti dengan uang kuota, karena pekerja/buruh bekerja menggunakan kuota. Kalau memang perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan hari raya tidak diberikan. Sebaiknya masa pandemi Covid -19 perusahaan tidak harus melakukan pemutusan hubungan kerja, tapi dapat mengurangi beberapa hak-hak dari pekerja sampai batas perusahaan kembali pulih secara normal.

Oleh sebab itu pemerintah harus melakukan pengawasan dan menindak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19, pada hal perusahaan itu masih mampu untuk memberikan beberapa hak-hak pekerja/ buruh. Namun bila kenyataannya perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan kewajibannya memberikan hak-hak dari pekerja/ buruh itupun harus dibuktikan bahwa telah terjadi Overmach secara mutlak yang menyebabkan tidak mungkin lagi perusahaan untuk melanjutkan usahanya, sehingga pemutusan hubungan kerja untuk selamanya. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara mutlak untuk selamanya dan tidak mampu untuk

untuk memberikan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat dipailitkan. Pihak yang berkepentingan dalam hal ini pekerja dapat mengajukan permohonan palit terhadap perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan dipailitkan perusahaan diharapkan hak-hak pekerja dapat diberikan dari hasil penjualan asset perusahaan yang dipailitkan. Hak pekerja sebagai pihak kreditur preferen didahulukan dalam pemenuhan haknya dibandingkan dengan kreditur-kreditur lainnya.

Pandemi Covid- 19 yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena secara ekonomi perusahaan tidak mampu lagi menanggung beban untuk memenuhi hak pekerja /buruh perusahaan, dalam kondisi seperti ini untuk memenuhi hak-hak pekerja, maka perusahaan dapat diajukan untuk dipailit. Karena tidan mampu memenuhi kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh. Undang- undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang selanjutnya disingkat UUKPKPU. Pasal 1 UUKPKPU menyatakan Kepailitan adalah sita umum atas kekayaan debitor Palit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas (H.Man S Sastrawidjaja: 79-81).

Berdasarkan Pasal 1 UUKPKPU dapat ditarik kesimpulan, unsur-unsur kepailitan adalah: Sita umum, adalah penyitaan atau seluruh harta debitor pailit. Pasal 21 UUKPKPU menyatakan, "Kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan". Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan masa pandemi Covid-19, dimana perusahaan tidak dapat lagi memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, maka perkeja/ buruh sebagai kreditur dapat mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan. Dengan diajukan permohonan pailit, maka seluruh harta kekayaan perusahaan sebagai

debitur akan dilakukan penyitaan dan pengurusannya dilakukan oleh Kurator. Hakim Pengadilan Niaga akan menjatuhkan putusan pailit apabila perusahaan tidak mampu lagi untuk memenuhi kewajibannya terhadap hak-hak pekerja.

Akibat putusan pailit tersebut, maka seluruh harta kekayaan yang disita akan dijual, dilelang dan uangnya digunakan untuk membayar hak-hak pekerja/ buruh yang merupakan utang dari perusahaan, *pertama* Terhadap kekayaan debitur pailit. Kepailitan ditujukan terhadap harta bukan terhadap pribadi debitur. Yang dipailitkan adalah harta perusahaan debitur pailit. Harta pailit yang disebut juga boedel pailit dijual, dilelang untuk memenuhi kewajiban perusahaan sebagai debitur pailit terhadap pekerja/buruh sebagai kreditur pailit. Pengurusan dan pemberesan boedel pailit dilakukan oleh kurator yang ditunjuk oleh Hakim Pengawas dan Hakim Pengawas mengawasi tugas kurator dalam mengurus boedel pailit. Sejak saat pernyataan pailit debitur kehilangan hak untuk mengurus dan menguasai hartanya Pasal 24 ayat (1) UUKPKPU menyatakan” Debitur demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.

Terdapat Hakim Pengawas, *kedua* Tugas Hakim Pengawas dalam kepailitan debitur adalah melakukan pengawasan atas pengurusan dan penguasaan harta debitur pailit oleh Kurator ((H.Man S Sastrawidjaja: 79-81).Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/ majikan masa pandemi Covid-19 tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak karyawan, seperti gaji yang belum dibayar, uang pesangon. Jika perusahaan tidak memberikan apa yang merupakan hak-hak pekerja/ buruh maka pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan.

Dalam Undang-Undang Kepailitan perusahaan dapat dinyatakan pailit apabila debitur mempunyai minimal dua orang kreditur dan pada saat jatuh tempo

pembayarannya satupun debitur tidak mampu untuk memenuhi utangnya yang telah jatuh tempo (Pasal 2 ayat (1). Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 dapat dipailitkan, karena perusahaan yang tidak mampu memenuhi hak-hak karyawan lebih dari merupakan utang yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Semua aset perusahaan yang dipailitkan adalah termasuk boedel pailit dapat disita, dijual yang kemudian digunakan untuk pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja/buruh akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pihak yang berkepentingan dalam hal ini pekerja/ buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan ke Pengadilan Niaga. Pihak pekerja/ buruh dapat diwakili oleh kuasa hukum yang dapat ditunjuk oleh serikat pekerja yang mewakili dari pekerja/buruh. Permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja/ buruh adalah rangka upaya untuk memenuhi hak-hak dari pekerja yang belum dibayar oleh perusahaan yang dipailitkan. Hak pekerja/ buruh itu antara lain uang pesangon, uang tunjangan hari tua, gaji yang belum dibayar dan hak-hak lainnya dari pekerja/ buruh yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perusahaan dapat dinyatakan pailit harus melalui putusan pengadilan. Berdasarkan pasal 2 UUKPKPU, pihak yang dapat mengajukan permohonan pailit bagi seorang debitur adalah debitur yang bersangkutan, kreditor atau para kreditor, kejaksaan untuk kepentingan umum, Bank Indonesia apabila debitornya adalah bank, Menteri keuangan apabila debitur adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pension atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik. (H.Man S. Sastrawidjaja: 2006: 91).

Berdasarkan Pasal 2 UUKPKPU tersebut diatas perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena Covid-19 dapat diajukan pailit. Permohonan pailit dapat diajukan oleh perusahaan sebagai debitur yang mengajukan disesuaikan dengan jenis perusahaannya sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 2 UUKPKPU.

Selain itu uang dapat mengajukan permohonan pailit adalah kreditor atau para kreditor dapat diajukan oleh pekerja/buruh yang dapat diwakili oleh serikat pekerja atau kuasa hukumnya.

Prosedur mengajukan permohonan pailit diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 UUKPKPU. Permohonan kepalitan diajukan ke Pengadilan Niaga. Dalam keadaan tertentu pengadilan niaga dapat memanggil debitor. Permohonan pailit dapat dikabulkan apabila debitor mempunyai kreditor minimal dua orang dan pada saat jatuh tempo satupun debitor tidak dapat memenuhi utangnya (Pasal 2 ayat (1) UUKPKPU. Selama proses kepailitan, semua asset perusahaan disita dan dibawah pengawasan dan pengurusan kurator yang ditunjuk oleh Hakim Pengawas. Hakim pengawas mengawasi tugas Kurator.

Perusahaan yang dinyatakan pailit menimbulkan akibat hukum baru. berdasarkan Pasal 21 UUKPKPU menyebutkan, bahwa kepalitan meliputi seluruh kekayaan debitor pailit dan semua harta yang diperoleh selama kepalitan. Sejak tanggal putusan pailit diucapkan debitor kehilangan haknya untuk menguasai mengelola kekayaannya yang termasuk boedel pailit. Pengurusan boedel pailit dilakukan oleh Kurator yang ditunjuk oleh Hakim Pengawas.

Sebelum dijatuhkan putusan pailit perusahaan dapat mengajukan permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang atau kewajiban terhadap pekerja/ buruh. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan perdamaian antara perusahaan sebagai debitor dengan pekerja/buruh sebagai kreditor. Kreditor membentuk team kreditor sementara untuk melakukan perdamaian. Jika perdamaian dapat diwujudkan, maka putusan pailit tidak dijatuhkan. Sebaliknya jika perdamaian tidak dapat diwujudkan, maka putusan pailit harus dijatuhkan. Akibat putusan pailit terhadap perjanjian kerja diatur pada Pasal 39 UUKPKPU menyatakan bahwa, pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja. Sejak tanggal putusan pernyataan pailit upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan

merupakan utang harta pailit. Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan, ditetapkan, dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau menurut peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan yang harus dibayar kepada pekerja atau keluarganya. (H.Man S. Sastrawidjaya: 2006: 117-118)

Jadi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 dapat dinyatakan pailit apabila perusahaan tidak mampu lagi untuk memenuhi kewajibannya terhadap hak-hak pekerja. Sejak putusan pernyataan pailit terhadap perusahaan menimbulkan akibat hukum baru bagi perusahaan. Hak-hak pekerja yang belum dibayar oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan merupakan utang dari pemberi kerja terhadap pekerja atau keluarganya. Perusahaan yang dinyatakan pailit boedel pailit yang disita kemudian dilelang, dijual untuk membayar kewajiban perusahaan terhadap si pekerja atau keluarganya. Hak pekerja merupakan hak didahulukan pemenuhannya dalam pemberesan boedel pailit (Iustika Puspita Sari, Ahyuni Yunus, Master Law Journal) 8 (3), 403-413, 2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan masa pandemi Covid-19 dibolehkan dengan alasan Overmacht atau keadaan memaksa. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid -19 perusahaan harus dapat membuktikan bahwa dengan pandemi Covid-19 berdampak buruk kepada perusahaan, Antara lain omset perusahaan mengalami penurunan secara drastis, proses produksi mengalami penurunan, sehingga perusahaan tidak mampu lagi bertahan dan membiayai proses produksi dan melaksanakan kewajiban terhadap pekerja/ buruh yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Keadaan memaksa (Overmacht) karena Covid-19 hanya bersifat reatif (sementara) yaitu selama pandemi Covid-19. Jika pandemi Covid-19 telah berakhir, maka

perjanjian kerja dapat dilanjutkan kembali. Namun jika perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa pandemi Covid-19 tidak berdampak buruk terhadap perusahaan, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja yang permanen atau selamanya.

Saran

Masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak harus melakukan pemutusan hubungan pekerja tapi dapat melakukan antara lain merumahkan pekerja untuk sementara, mengurangi hak-hak pekerja, misalnya tidak memberikan uang transpor, karena pekerjaan dilakukan dari rumah, tidak memberikan Tunjangan Hari Raya karena omset perusahaan mengalami penurunan, tidak memberikan bonus-bonus dan bentuk insentif lainnya.

Jika perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja baik untuk selamanya, perusahaan harus membayar apa yang merupakan hak dari pekerja/buruh misalnya membayar uang pesangon dan hak pekerja lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja yang belum dibayar dan hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan yang tidak mampu lagi melaksanakan operasional atau mengalami kebangkutan. Perusahaan atau pekerja dapat mengajukan permohonan pailit. Aset perusahaan sebagai debitor pailit yang telah disita sebagai boedel pailit kemudian dilelang, dijual untuk membayar utang perusahaan berupa gaji yang belum dibayar, uang pesangon dan hak hak pekerja lainnya yang belum diberikan sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Frieda Husni, *Hukum Kebendaan Perdata*, Jakarta, Ind-Hill Co, (2005)
- Abdurrahman, Soejono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta, (2003).
- Abdussalam, HR, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Restu Agung, (2008).
- Aminah, *Pengaruh Covid-19 Terhadap Pelaksanaan Perjanjian*, Diponegoro Private Law Review Vo.7 No.1 Februari (2020).
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KETENAGAKERJAAN." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019): 59-74.
- Erica Gita Mogi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Administratum, Vol V/ No.2/ Mrt-Apr/(2017).
- H.Man S Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*, Bandung, PT. Alumni, (2006).
- Iustika Puspita Sari, Ahyuni Yunus, *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan harta Pailit*, Jurnal Magister Ilmu Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal) 8 (3), 403-413, (2019).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta. Kencana Prenada Media group, (2004).
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, (2001).
- _____, *Hukum Perdata*, Jakarta, PT Intermasa, (1995).
- Suhandoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, (2009).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.